



TITLE:

労働資本協調方法としての利潤配 分(一)

AUTHOR(S):

田島, 錦治

CITATION:

田島, 錦治. 労働資本協調方法としての利潤配分(一). 経済論叢 1921,
12(4): 499-523

ISSUE DATE:

1921-04-01

URL:

<https://doi.org/10.14989/127772>

RIGHT:

會學濟經學大國帝都京

叢論濟經

號四第 卷二十第

行發日一月四年十正大

論叢

勞働資本協調方法としての利潤配分……………法學博士 田島 錦治

需要曲線供給曲線及び價格曲線……………法學博士 河上 肇

地方所得稅に於ける特別稅對附加稅……………法學博士 神戸 正雄

獨逸直接稅の變革……………法學博士 小川 郷太郎

植民地の財政政策……………法學博士 山本美越乃

時論

農業銀行國營の必要……………法學博士 河田 嗣郎

說苑

各國貿易概觀……………法學士 小島昌太郎

雜錄

Sunderlandの日本文明評……………法學博士 財部 靜治

明代の救濟制度……………文學士 清水 泰次

經濟論叢

第十二卷 第四號 (通卷第七十號)

大正十年四月發行

論叢

勞働資本協調方法としての利潤配分 (二)

田 島 錦 治

第一節 利潤配分方法の起原及び發達

利潤配分即ち雇主たる企業者か其企業の利益の一部を豫定の約束に従ひて彼の雇傭勞働者に配分する方法は、歐米に於ては既に陳腐の問題に屬する嫌あれども、我國に於ては寧ろ新鮮の問題と謂ふべく。少くとも現時我國の勞働爭議を豫防し、謂ゆる勞働資本協調の實を擧ぐへき重要な方法の一として推稱する價值ありと信す。

此方法の起源に就ては學者の説未だ一定せず、セドレー・テローア氏は千八百三十一年乃至三十三年 John S. Vandeleur (Robert Owen ノ門人) 彼の愛蘭に於ける領地にて行ひたるを嚆矢とす

と謂ふ (Sedley Taylor, Profit-sharing between Capital and Labour, London, 1884, p. 42, p. 100-103)。他の學者は千八百三十二年の頃に英國に於て Lord Wallescourt が行ひたるを始とすといへり (Palgrave, Dictionary of Political Economy, vol. III, p. 225)。然れども此方法を行ひて朝野の政治家學者及び一般民衆の注意を喚起し、多大の稱賛を博し、且最も善く成功したるは佛國巴里の家屋塗飾師ルクレール氏 (Mr. Leclaire) なりとす。氏は千八百四十二年に其使役せる三百人の勞働者の一部に對して利潤配分を斷行し、之か爲に利潤は年々著るしく増加し、雇主たる氏も氏の雇人も共に利福を享くるを得たり。當時佛國知名の經濟學者ミツシエル・シユヴリエ氏の如きは口を極めて此舉を稱賛し、之を世界に廣告したり (Michel Chevalier, Lettre sur l'organisation du travail, Paris, Capelle 1848, Lettre XIV, pages 266 à 318)。

此成功せる先例は佛國は勿論、其他の國に於て數多の追隨者を惹起し、佛國に於ては千八百四十四年に巴里オルレアン鐵道會社此例を追ひ、英國にては千八百六十五年にブリッグス會社其ウイットウードの炭坑に此方法を行ひたり (H. Briggs and Co. at their Whitwood collieries)。而して英國知名の經濟學者 J. S. Mill, W. T. Thornton, H. Fawcett 諸氏の如き之に對して齊しく稱賛の聲を揚げたり。米國に於ては此方法は千八百七十年後より同國慈善家及び社會改良主義者の注意を喚起し、而して同國の學者 N. P. Gilman は千八百八十九年に Profit Sharing between

Employer and Employee を題する有益なる著書を公にしたり。之より先き獨逸の學者 Böhmert か千八百七十八年に著はしたる Die Gewinnbetheiligung は亦良書を稱せらる。ボエーメルト氏は其書中に利潤配分の實例百二十を掲げ、ギルマン氏は其書中に實例百三十五（内三十二は米國の例）を掲ぐ。ルロワ・ボリーユ氏の説に従へはボエーメルト氏の掲けたる百二十例の中三十八は真正なる利潤配分方法に非ずして、賞與金の如きものなり。又ギルマン氏の掲ぐる所は佛米に詳密にして英國に疎略なり、即ち僅かに九例を挙げたるも、氏の著書の二年後に英國學者 Schloss の公にしたる著書 (David F. Schloss, Methods of Industrial Remuneration, 1892) には五十九例を舉ぐ、故に合計百八十五例となる。而してギルマン氏の挙げたる例の中に、謂ゆる不定賞金 (indeterminate bonus) は真正の利潤配分に非ず、之に反して以上の諸統計に漏れる些細なる場合もある可し。千九百年巴里に開設せる世界大博覽會に委員長アルフレド・ピカル氏 (le commissaire général, M. Alfred Picard) の報告に依れば千八百九十年に世界中に於て利潤配分を實行せる商工業者の例は二百五十一なりしか、千九百年には質に於ては善良となりたれども、數に於て減少して二百四十二となり、其中佛國に在るもの八十八、英國八十四、獨逸三十二、米國二十三、瑞西白耳義、和蘭、伊太利、瑞典及び露西亞に在るもの十五なり。

尙同報告に依れば、前記佛國の利潤配分方法を行ふ者の中、詳細なる報告ありたる三十八企業

に就て見るに、利潤配分額は勞賃の百分一乃至四十一にして、全體の平均は勞賃の百分の八・九一に達す。之と同様なる調査を英國の分に施すに、同國の利潤配分率は勞賃の百分五・四に過ぎず。

前述の如く第十九世紀の後半に於て利潤配分方法は多數の高名なる學者の稱賛を博したれども、其實施の進歩は意外に遲緩にして、新に始めたる者あれば又中止したるものあり、組織を變更したるものあり。前掲ブリツクス會社の如きは方法中止の著るしき例にして、巴里オルレアン鐵道會社の如きは組織變更の著るしき例なりとす。然れども夙に此方法を實行したる會社にして今日猶繼續し、而かも益々優良なる成績を擧げつゝあるもの亦尠からず。前掲、ルクレール氏の後繼者及び巴里の有名なる百貨商店ボン・マルシェ (Maison Leclaire, Bon Marche) の如きは是なり。蓋し前世紀の終期に於ては利潤配分方法は歐米に於て一時弛緩の狀態を呈し、雇主も勞働者も之に對して頗る冷淡の態度を持し、獨り學者の舊に依りて熱心に之を主張するものあるに止まりしか、最近時に於ける企業者對勞働者間の不安及び紛争は却て兩者間に妥協點を發見するの必要を感せしめ、而して利潤配分方法が本來固有する所の長所は恰も此必要に投することとなり、今や其實施は歐米特に米國に於て漸く活潑の狀態を呈するに至れり。千九百十八年に米國の學者及び實業家の一團の合著に成る『利潤配分方法の理論及び實際』と題する著書は正に此點を論證

14° (Profit-Sharing, its principles and practice, a collaboration by A. W. Buritt, H. S. Dennison, E. F. Gay, R. E. Heilman, H. P. Kendall. New York and London 1918)°

利潤配分方法を稱賛したる學者は前述せるシユヴリエ、ミル、ソーントン、フォーセツト、ボエメルト、ギルマン諸氏の外に佛人 Charles Robert Fougereousse, Brelay, Eugène d'Elchiel 等諸氏を挙げざるへからず。又佛國に於ては千八百七十九年に『佛國利潤配分方法研究協會』(Société pour l'Etude de la Participation aux Bénéfices) の設立を見、年四回の雑誌を發行せり。千八百八十九年には巴里に「利潤配分方法國際會議」(Congrès international de la participation aux bénéfices) 開設せられたり。米國に於ては千八百九十二年に「利潤配分方法振興協會」(Association for the Promotion of Profit Sharing) 設立せられたり。而して最近時に米國に於て、此方法の研究、宣傳及び報告に關する出版物は甚多し、今一々列記せず、(前掲バーリツト氏等合著「利潤配分方法の理論及び實際」一乃至三頁及びハルロウ・ポーリユー氏「經濟學の理論及び實際」第六版第二卷五九九頁乃至六九三頁參照)。

蓋し我國に於ても利潤配分方法又は之に似たる方法を實施する商工業者あるへしと雖も、未だ歐米に於ける如き研究及び調査の機關なきが故に、固より其狀況を詳にし且之を比較論評するの餘地なし。然れども我國產業界の現狀に照し此方法が諸方面に有效に採用施行せらるべきものな

るは、余の確信する所なるを以て、以下聊か此方法の本質を説明して主として商工業者の參照に資し、併せて學者の叱正を仰かんと欲す、

第二節 利潤配分方法の本質

利潤配分方法(英 profit sharing, 佛 la participation aux bénéfices, 獨 Gewinnbeteiligung)即ち企業者の利潤を雇傭勞働者に配分する方法の本質を明にせんと欲せば、先づ利潤の何たるかを説くを要す。

利潤は我國の通用語にては利益と稱せらる、佛國に於て profit か俗に bénéfice と稱せらるゝと似たり。然れども學語としては利潤と呼ぶを可とす。蓋し利益は利潤よりは一層廣く社會上政治上の事實に就て弊害又は損失の反對として用ゐらるゝとも、經濟學上英語の the profit 佛語の le profit 獨語の der Unternehmensgewinn に當る語としては利潤を適當なりとす。

利潤とは、一口に言はは、賣價の原價に超ゆる額なれども、稍詳かに言はは、企業者の各事業年度(又は其各半期)の損益計算表に於て總收入より總支出即ち生産費を控除したる殘額なり。生産費は左の各項より成る。

- (1) 生産用に供したる土地の地代。
- (2) 生産用に供したる資本の利子。

(3) 雇傭労働者の勞賃(役員の給料を含む)。

(4) 消耗したる流動資本の全價格及び固定資本の減價補充積立金。

(5) 不慮の損失の危險に對する準備積立金。

企業者が自己所有の土地を生産用に供したる場合には其地代相當額を生産費中に加ふるを要す、彼か自己所有の資本を生産用に供したる場合には其利子相當額を同しく生産費中に加ふべきものなり。而して若し彼か労働者と同種の労働を親ら爲したる場合には其勞賃相當額を生産費中に計算すべきは勿論なれども、謂ゆる支配の給料(wages of Superintendence)なるものも亦同様にとす。支配の給料とは企業者が親ら業務を擔當し、労働者を指揮監督し、原料の購買商品の販賣を管理する等一切の精神的勞務に對する報酬見積額なりとす。蓋し彼か此勞務を親ら爲さる場合には有給支配人を任用すべく、而して此有給支配人に與ふる給料は前掲(3)の生産費に相當するか故に、企業者自身が業務擔當の勞を執りたる場合に彼の支配の給料を見積り生産費中に計算すべきは當然なりとす。

多數の學者は、企業者が自己の土地資本又は勞働(業務擔當)を生産的に提供したる場合に見積るべき地代利子又は給料は、他人の土地資本又は勞働に對して與ふるものより稍高く定むべきを主張す。其理由は後場合は常に利得するの安心あれども、前場合は往々損失するの危險ありと謂

ふに在り。此事たる固より事業の性質が多く危険性を帶ふるか否かに從ひて斟酌するを要するは論を俟たすと雖も、一般に言はば企業者か自己の提供したる土地資本及び勞力に對する報酬を餘りに高く見積るときは、各事業年度(又は其各半期)の損益計算表に於て算出せらるる利潤の額は過少又は皆無となり、從て縱使利潤配分方法の豫約あるも、それは有名無實の結果に了るべきなり。況や前掲(5)の不慮の損失の危険に對する準備積立金の一項別に存在するに於てをや。

企業者の利潤の何たるかは前述の如し。從て利潤配分なるものは此利潤の中より勞働者に支給せらるべきものなり。されば企業者か其事業年度の中間に於て通常の勞賃の外に増給する各種の賞與金、割増金等と自から其性質を異にするは明なり。此等は勞働者を獎勵し、其生産能力を増進する爲に、又は其良好なる結果に對して給與するものにして、其性質は寧ろ勞賃の一部なり。

故に雇主か之を與ふと否とは利潤の大小有無に従ふものに非ず。之に反して利潤配分は唯利潤の有りし場合に、其大小に應じて其一部を勞働者に給與する方法にして、縱使此方法の實施か勞働者の生産能力を増進するの效果あるとも、前掲の賞與金割増金の如き生産費の一部を成すものと異なり、これは利潤の一部を成すものなり。是れ兩者の互に相異なる要點なりとす。今諸種の勞賃支拂の様式中、利潤配分方法に往々混同せらるるものを左に列叙すへし。

(1) 累進勞賃 (Salaire progressif, progressive Wage)

これは豫定の時に豫定の額を超ゆる生産を爲したる場合に、其超過生産額に對して勞賃の割増を爲す方法なり。此方法を更に分ちて簡別的と合衆的の二種とす。簡別的累進勞賃 (Salaire progressif individuel) の例を舉ぐればエミール・シュヴリエ氏か其著「第十九世紀の勞賃」と題する書中に曰く『一の漁網工場に於て左の方法にて勞賃を支拂ふ、一ヶ月に於て十六張の漁網又は其れ以下を作りたる者に對しては毎張三法^{フラン}を與へ、十六張より以上を作りたる者に對しては其第十七及び第十八の二張に對して三法五十サンチーム宛を與へ、第十九及び第二十の二張に對して四法宛を與へ、第二十一及び第二十二に對しては五法宛を與ふ』と (Emile Chevalier, Les Salaires au XIX^e Siècle; Leroy-Beaulieu, Traité Théorique et Pratique d'Economie Politique, 6^e éd. T. 2. p. 259.)。次に合衆的累進勞賃 (Salaire progressif collectif) の例はハロワ・ポーリユー氏か前掲書第二冊六〇一頁に載せたるものあり。之に依れば、佛國の或る製紙場 (例へば MM. Laroche-Joubert) に於て、其工場中生産能力弱くして毎月二萬乃至二萬五千キログラムを生産するに過ぎざるもの、生産額を増加せんか爲に、二萬五千キログラム以上を生産し得たる場合には一千キログラムの増額毎に各職工に對して一法を増給することを約束したるに、生産額は爲に増加して從來二萬キログラムの産額の工場は四萬五千を産出するに至り、二萬五千産額の者は五萬を産出するに至れりと云ふ。

要するに個別的累進勞賃方法は勞働者各人の産額増加に對して割増勞賃を與へ、合衆的累進勞賃方法は勞働者全體の産額増加に對して各人に割増勞賃を與ふるものなりとす。蓋し此二方法は共に一定時期に於ける生産額を益々増加せしむることに由りて、一般的生産費、即ち土地建物の賃借料、監督費、資本の利子等諸費用の生産物各箇宛に要すべき部分を益々減少せしめ、從て企業者の利潤を増加する結果を生ずべきものなるか故に、學者が往々之を利潤配分方法と混同するは亦怪しむに足らず。然れども企業者が一旦約束したる累進勞賃は、縱令彼が其事業年度に於て損失を蒙りたる場合にも、當然之を支拂ふべきものにして、勞働者は之を受取るべき權利あるものなりとす。ルロワ・ポーリユー氏は此點に關して顯著なる實例を擧ぐ、曰く『累進勞賃を繼續して實行したる諸工場の中には、啻に利潤を贏ち得さりし者あるのみならず、往々倒産して勞働者の貯蓄預金をも蕩盡したる者すらありたり。例へば M. Euverte の管理したる Société de Terre-Noire の如きは是なり』と(前掲書六〇二頁参照)

(2) 原料節約に對する賞金(les primes à l'économie des matières premières)

これは例へば火夫又は技手か一定の動力を起し、又は製作を成すに消費する石炭の量を節約したる場合に與ふる賞金、又は手袋職工か或一定の數の手袋を作るに要する革の量を節約したる場合に與ふる賞金等の如く其類例は固より枚擧するに遑あらず。而して此等も亦利潤配分と同視す

へきものに非ざるは明なり。

(3) 出來高拂勞賃に對し、生産物の賣價の高さに準して割増を附する方法

これは例へば或品物の平均賣價が十圓なるとき、之より高價に賣れる品物の生産者に對して、十圓を超える賣價の部分の五パーセントを賞與するか如きものなり。此方法は出來高拂勞賃の弱點、即ち生産物の分量を多くする爲に品質を粗惡にする弊を防ぐに有效にして、産業の進歩に資すること甚大なり。然れども是亦利潤配分方法と同視すへきものに非ず。

(4) 滑準勞賃方法(*Sliding scale, l'échelle mobile des salaires*)

これは或一定時に於ける生産物の賣價を標準價とし、其生産に従事したる労働者の勞賃を標準勞賃とし、生産物の賣價が其標準價を上下するに従ひて、勞賃をして或豫定の率に由りて其標準勞賃額より上下せしむる方法なり。此方法は英國の炭坑及び冶金工場に於て屢々採用せられ、勞資協調に效あるものなり。然れども是亦利潤配分方法と同視すへきものに非ず。

以上列記せる諸方法は概して労働者の能力・功程に對して支拂ふ所の報酬にして、雇主が一旦此等支給の約束を爲す時は、利潤の有無大小に拘はらず、必ず之を支拂ふ可きものなり。是れ其利潤配分方法と異なる所以なり。尙此等の外に利潤配分と往々混同せらるる一二の例にしてルロワ・ボーリユール氏及びシユロツス氏等の擧ぐる所のものを示すへし。

(5) 雇主が其勞働者の貯金を預かり、之に對して百分五乃至六の利子を附し、又は此等の預金を其會社の株に振り替ふることあり。蓋し此方法は、或は雇主の勞働者に對する親切に基づくあり、又は之に依りて雇主が其運轉資本の充實を謀ることもあるへし。然れども此方法は勞働者に取り往々危險を來すことあり。前掲テル・ノアル會社の倒産の場合の如きは即ち是にして、同會社は勞働者の預金の全部を喪失したりき。且此方法に依りて勞働者の受くる所の利子又は利益配當は預金者又は株主の資格を以て受くる所のものに外ならずして、決して勞働者の資格を以て受くる所の利潤配分と同視すべきものに非ざるなり。(前掲ルロワ・ボーリユー氏書六〇三頁参照)。

(6) シュロツス氏の舉ぐ所の例は、英國の一工業會社(Messrs. Tangyes, Limited engineers)が其勞働者に五十磅の社債を贈與し、之に對して年末毎に百分五の利子を支拂ひ、若し彼が年内に死亡したる場合には彼の家族又は其代表者に元金を償還する方法なりとす。此他同氏は利潤配分に似て實は異なる者の例として、雇主が其事業の利潤の率に何等關係なき或一定額の金員を醵出して、勞働者の爲に種々の設備を爲すこと、例へは「貯蓄及び養老基金」(Provident and Pension Funds)の如きを舉げたり。(David F. Schloss, *Methods of Industrial Remuneration*, 2 ed. London 1894. p. 154)

(7) 最後に利潤配分に似て非なる者の例として舉ぐへきは、謂ゆる不定資金(indeterminate

bonus)なり。これは雇主(個人又は會社)が豫め支給額を定めず、年度末又は毎半期に任意に額を定めて、役員及び労働者に與ふる所の賞與なりとす。米國學者ギルマン氏は之を利潤配分の例中に數ふれども「ルロワ・ボーリユー」「シユロツス」「フロムメル」諸氏は之に反對せり。フロムメル氏は其著書中に於て利潤配分の二要素として、第一、労働者に配分せらるべき總額は利潤の豫定せる部分なること。第二、其總額は豫定せる割合を以て配分を受ける權利ある各労働者に配分せらるべきことを掲げたり。(Gilman, Profit Sharing, p. 388-389; Heinrich Frommer, Gewinnbetheiligung, Leipzig 1886 參照)。

此フロムメル氏の意見は千八百八十九年巴里に開かれたる「利潤配分方法國際會議」(第一節參照)に於て有力に支持せられ、同會議の列席者即ち利潤配分方法の主張者及び之か實行者たる實業者より成る諸人は全會一致を以て左の如き利潤配分の定義を下したり。

“la convention librement consentie, par laquelle l'ouvrier ou l'employé reçoit une part de bénéfices déterminée d'avance.” (『任意に同意したる規約にして、之に依りて労働者又は雇員は豫定せる利潤の一部を受くるものなり』)

此定義は蓋し簡にして而かも要を得たり、故に余は更に蛇足を添ふを好まされども、ルロワ・ボーリユー氏及びシユロツス氏の定義は一層詳密にして、讀者の理解に便なるを信するを以て、左

に之を譯出すへし。

ルロワ・ポーリユー氏は曰く『眞正なる利潤配分の場合として數ふ可き者は、雇主か勞働者に對して、彼等の勞賃の外に、事業年度末に算定せられたる利潤の中より、其豫定せる且知られたる部分を與ふることの協定に外ならず』と。(前掲同氏書六〇四頁)。

シユロツス氏は曰く『利潤配分を適當に定義すれば、一雇主か彼の勞働者と同意したる一協定にして、勞働者は彼等の勞働の部分的報酬の中として、及び彼等の通常の勞賃に加へて、彼の事業の利潤の中より豫定せる分ヶ前を受くべきことを定めたるものなり』と。(前掲同氏書一五八頁)

此二定義は大同小異なれども、茲に注意すべき事はシユロツス氏は利潤配分を以て勞働の部分的報酬の中(in partial remuneration of their labour)と見做し、ルロワ・ポーリユー氏は毫も此事を言明せざるの點なりとす。蓋しシユロツス氏は明かに勞働者の權利の方に重きを置き、ルロワ・ポーリユー氏は暗に企業者の好意の方に重きを置くか爲に、斯の如く語調を異にするに至れるならむ。利潤配分方法の起原及び其發達の初期に就て考察すれば、此方法は實に企業者の好意親切より出てたるも毫も疑を容れず。而して之と同時に雇傭勞働者の利益は即ち雇主の利益となることの確信及び其實現か此方法の施行、維持及び傳播を促かしたるものなりとす。果して然らば、此方法を實行する場合に於て、雇主か漫りに慈善を標榜し、勞働者に恩を着せる如き態度に出て

んか、必ず彼等の嫌氣^{イヤキ}及び反抗心を惹起すべく。又労働者の側に於ても、前掲シユロツス氏の謂へる如き、利潤の配分を以て、自己の受くべき當然の權利と爲す點のみを重視し、之を要求主張するにのみに熱中せんか、必ず雇主の感情を害し、彼をして此方法の繼續を躊躇せしむるに至るへし。故に余はシユロツス氏の定義の圭角あるものよりは寧ろルロワ・ボーリユー氏の定義の渾然たるものを選択むものなり。

以上論述せる所に本つき、試みに余の定義を下すこと左の如し。

利潤配分とは企業者か其雇傭せる役員及び労働者に對し、企業より生ずる利潤の豫定せる部分を配分することの協定なり。

第三節 利潤配分の理論

余は前節に於て、利潤配分を重に形式上より考察し、之に似て實は異なる所の各種の割増勞賃、賞金、預金利子、其他施與等に就て詳述し、最後に利潤配分の定義を下して、略は形式上の説明を畢れり。今や本節に於ては實質上より考察し、利潤配分の動念^{モチナイン}、又は理論の根據に就て辯明する所あらむと欲す。

シユロツス氏は其書の『利潤配分の理論』(The Theory of Profit-Sharing, Chapter 20)を題する章に於て、雇主か利潤配分を實施したる動念を基礎とし、利潤配分を左の四品類と爲したり。

- (1) 獎勵的配分 (stimulus participation)
- (2) 賄賂的配分 (bribe participation)
- (3) 延引的配分 (deferred participation)
- (4) 消極的配分 (minus or negative participation)
- (5) 降伏的配分 (Surrender participation)

シュロツス氏の選みたる名稱、及び氏の議論は頗る圭角なり、且甚た辛辣にして、世の似非企業者の陋劣なる心術を指摘し、攻撃するに於て毫も猶豫寛假する所なく、讀み去り讀み來りて大に痛快を覺ゆ。然れども謂ゆる齊を變して魯と爲し、魯を化して道に至らしむる教導的勸獎的態度に乏しきは、余輩利潤配分宣傳に志す者の最も遺憾とする所なり。

氏の謂ゆる獎勵的配分とは、學者が屢々模範例として引證する所の巴里家屋塗飾師ルクレール氏の實施したる方法なり。ルクレールは以爲らく、若し彼の各雇傭勞働者をして現在より大なる熱心及び智力を以て働かしめ、原料の消耗を節約せしめ、及び道具を一層大切に取扱はしむる様に指導し得るならば、彼は現在得つつあるより一層大なる利潤を得べきや必せり。此新たに増加したる利潤の全部を彼等に與ふとも、彼には損失なく、而して若し彼と彼等との間に分配せは兩方共に利益を享くへしと。此考より彼は千八百四十二年に當時彼の雇傭勞働者中の重要部(三百

人中の四十四人)に對して、利潤配分を斷行したり。セドレー・テローア氏に依れば千八百四十二年には一萬一千八百八十六法即ち英貨に換算して四百七十五鎊を配分し、各人平均は十鎊なりき。爾後増加せる勞働者に對して益多くの配分を爲し、千八百四十二年乃至四十七年の六年間の總配分額は年平均七百五十鎊にして、勞働者數平均八十人の間に分配せられたり。而して此方法の外にルクレール氏は千八百三十八年より勞働者の爲に共濟組合を組織したるか、氏か千八百四十二年利潤配分方法を創めたるより其歿年千八百七十二年に至る三十年間に於て、氏か此共濟組合及び勞働者に配分したる利潤の總額は四萬四千鎊より少からず、而も氏は四萬八千鎊の遺産を残すを得たり。

由是觀之、ルクレール氏の利潤配分方法は元來氏の好意より發したるものにて、之に由り勞働者の德義及び能率を高め、生産費を節約し、斯くして得たる利潤の増加を以て、勞働者を利し、自己も亦益を得たるものにして、實に經濟上の利と道德上の善とを兼ねたるものなり。シユロツス氏が之を呼んで獎勵的配分といふは、余竊かに其意の盡さざるものあるを感ず、寧ろ之を共益的配分といふの至當なるを覺ゆるものなり。(Sedley Taylor, Profit Sharing, London 1884, pt-25)。次にシユロツス氏の謂ゆる賄賂的配分は、企業者か其勞働者をして勞働組合の勢力の圈外に立たしめ、之に加入せしめず、少くとも組合の企つる所の同盟罷工に加擔せざることを條件として

利潤配分を約束する如き場合を指す。

次に謂ゆる延引的配分は、或會社か其業務の秘密の漏洩を防ぎ、又は退社せる社員及び労働者が現存せる競争的事業に加入し又は新に之を計畫するの危険を豫防する爲に、彼等を引留る策として、彼等の爲めに利潤の一部を積立てて貯金、養老資金等と爲す方法を指す。

次に消極的配分とは、以上の三者とは大に其性質を異にし、利潤配分の形式を具へて其實質を缺くものなり。即ち雇主か利潤配分を條件として、通常の勞賃を過少に支給する場合なり。

最後に、謂ゆる降伏的配分は、亦前者の如く形式を具へて實質を缺くものにて、前者の餘り少しを與ふに反して、此は餘り多くを與ふるものなり、即ち利潤配分に加へて恩惠的給與を爲す場合なりとす。

以上列記せる四種の中、第一の者即ち共益的配分即ちシュロツス氏の謂ゆる獎勵的配分を除き其他は、共に中正を失し、猥りに權謀術數を弄して、却て労働者の嫌厭不平を招き、又は餘りに慈惠に過ぎて、彼等の平等的地位を害し、自尊心を傷り、然らされは乞丐的依頼心を助長すへし歐米に於て此等の中正を失へる方法が多く永續せず、又は失敗に畢りたるは固より怪むを須ゐす。故に余か利潤方法を我國企業者に勸奨するに方りては、此等中正を失ふものを捨てて共益的配分方法を探らむことを切望せざるを得ず。然るに茲に余の意外とする所のものはルロワ・ボー

リユー氏の如き佛國經濟學者の泰斗が一概に利潤配分方法を以て學理上の根據(a base scientifique)を缺くと爲す所の説なりとす。氏は必ずしも獎勵的共益的配分の場合を蔑視せず。ルクレールの事蹟に就ては數次反覆詳説する所あり。然れども要するに氏は彼の成功を以て稀有の場合にして特別の事情に基つくものと爲す。氏は彼の成功を以て新發明者の成功に比較し、彼か他に率先して此方法を創めて、世の好評を博し、朝野の註文蠅集したる爲め、彼の跡を追ふて同方法を探りたる同業者よりは遙に大なる成功を收め得たりと論し。且彼の職業の性質か此方法を採用するに恰適すれども其他の職業に就ては、斯の如き學理的根據を缺くものよりは、他の簡單直截なる方法、例へば前節に列叙したる賞金割増等に由りて一層大なる効果を收むるを得へしと論したり。氏か彼の職業即ち家屋塗飾業を以て此方法を採用するに適當と認むる理由は、職工か諸處に散在して働くか故に彼等の労働時間の勤怠、仕事振りの精粗、原料消耗の濫否、及道具使用の善惡を監督すること困難なる事情是なり。而して氏か此方法を以て一般に學理的根據を缺くと爲す理由は下の如し。

『凡そ利潤は、或る外部事情より生ずる不慮の利得の部分を除き、企業者より生ずるものなり、詳言すれば彼の考案計畫より生し、決して労働者より生ずるものに非ず。彼か補助役員及び總ての雇員を選任するは、亦彼の計畫の技倆に屬す。然れども彼の雇員特に雇傭労働者は、資本に伴

ふ企業經營の權力を奪ひ、又は彼等及び雇員が資本主の資格に於て行動するに非されは、決して考案計畫(*conceptions, combinaisons*) 即ち一言を以てすれば取締(*direction*) の任務に當るものに非ず。而して此等の任務は利潤の由て來る所の根源なり。或る不慮の事情に由りて影響せらるる場合を除きて之を見れば、凡そ利潤を生むものは企業者の能力手腕なり。損失を招くものは彼の無能過失なり』

ルロワ・ボーリユー氏は更に進みて近隣同様の二企業者即ち *Terre-Noire* 會社と *Firminy* 會社とを例證し、兩會社共に略同様な勞働者を使役したるに、前者は失敗し後者は成功したるは、其原因主として首腦者の能力の優劣に由ると斷言して、遂に結論を下して曰く『學理的分析及實際の經驗に依るに商工企業の利潤即ち總ての年收入より總ての年支出(中に總ての積立金を含む)を控除したる純益は單に企業者の能力より生ずるものなりとすれば、勞働者に對する利潤配分の方法は、一般制度としては、學理的根據を缺くものなるや明なり』と。

(Paul Leroy-Beaulieu, *Traité théorique et pratique d'économie politique*, 6^{ed.} Tome 2. p606-610)

此ルロワ・ボーリユー氏の考は果して正當なりや。企業者が謂ゆる獎勵的配分を實行したる場合に於て、利潤の増加することあるは、既に氏の認むる所、而して少くとも此利潤の一部に對して勞働者が分前を受くべき正當の理由あるは亦氏の認むる所なり。唯氏は斯の如き場合を特別の事

情の下にのみ存在すと思し、一般に利潤の成立要素中に労働なく、唯優秀なる企業能力あるのみと論し、附註を下して少しく補足する所あり。曰く『余輩は或る特別の事情、例へは一の鑛山業に向て鑛層の豊富及び整齊か利潤の一原因となり得へき如き事を否認するものに非ず。然れども、此場合とても余輩が茲に指示する法則に對する例外を成すものに非ず。何となれば此事は企業者の考察及び先見の誤らさりしを證するものなればなり。縱令或場合に於て冒險か考察の正しきことよりも多くの部分を占むることあるへきも、資本は總ての不良なる運命の責任を負ふか故に、總ての良好なる事情の利潤を享くへきものなり。若し然らされは人類の動念及び行為の動力の均衡は破るへし』と。(前掲書六〇七頁及六〇八頁下註)。

由是觀之、ルロワ・ボリーユ氏は利潤の要素中に企業能力の生産物の外に場合により幸運に因るものあるを認め、而して幸運に因る利潤と雖も、獨り企業者のみの受くへきものにして、労働者の分前を許すへきものに非ず、何となれば否運に因る損失は獨り企業者の負擔に歸すへきものなればなりと主張するなり。斯く論し來るときは結局、利潤配分は一般の場合に於て、企業者の當然受くへき財貨を、企業者の好意に本づく豫定の協約に依りて、労働者か其當然受くる充分なる勞賃の外に於て受くる所の恩惠的贈與となるへし。

余惟ふに此論定は誤れり。夫れ企業に利不利あるは固より論を蹊たすと雖も、其利潤ある場合

に於て、利潤中に毫も勞働に屬すべき部分なしとの斷定は當らず。余輩は固より「マルクス」等社會主義者の利子利潤の總てを以て無償勞働の結果即ち餘剩價值と思考する説を大に謬れりとするものなるはルロワ・ボーリユー氏等に同じと雖も、利潤中に勞働者の分前を受くべき部分なしとする此の考には従ふを得ず。余が曩に本誌に「勞賃の經濟的及び道德的性質」の題下に屢々反覆したる如く、自由競争の行はる場合に於ける勞賃の最大限は勞働の生産力にして、其最小限は勞働者の生活基準なり。實際の勞賃は此兩點の間を動搖す、而して此兩點及び勞賃は固定せずして甚だ弾力性に富めることは、同論文の最終節に於て詳論したる所なり。通常の場合に於て、實際の勞賃は其生産力に全然合致せずして、これより下位に在るべく、而して此差は企業者の利潤の一部を成すべし。若し企業者にして勞働の生産力に近き勞賃を與へんか、勞働者の生産力は爲に奨勵せられて、再びこれと勞賃との差を大ならしめ、而して此差は又利潤を大ならしむべし。企業者が通常の勞賃の外に各種の割増賞金等を加給したる場合は必ず前述の如き結果を生ずべく、而して利潤配分方法を協定したる場合に於ても亦然りとす。果して然らば企業者が單に通常の勞賃のみを支拂ひたる場合と、此外に割増及び賞金等を與へたる場合と、又利潤配分方法を行ひたる場合とに論なく、苟も企業者が利潤を得たる時は、此利潤中に勞働の生産力に歸すべき部分を包含するや明なり。但し其何れの部分が企業者の能力に歸し、何れの部分が企業者の幸運に歸し、

又其何れの部分か労働の生産力に歸すへきかは、恰も肉菜汁の風味の度を其各材料に割當てて測定する能はさる如く、到底精確に割當てて測定するを得ざるなり。果して然らば利潤配分方法に於て、豫め一定の利潤に對し、一定の率を労働者に配當することを協定するは、實際上至當にして且便宜なるのみならず、勞賃及び利潤の學理上動かす可からざる根據あるものと謂ふべきなり。

學者往々利潤配分方法を非難し、労働者が企業の危険を負擔することなくして、企業の利潤の配分に與かるの不條理なるを指摘す。此意見はルロワ・ポーリユー氏か否運の損失を負擔する企業者は當然幸運の利潤を占得すへしとの意見と相表裏するものなり。労働者が利潤の配分を受くへき理由は既に説明したり、而して近隣同様の甲乙二企業者が同業なる労働者を各々使役して、生産に従事して、甲は成功して大利潤を得たりとすれば、其大利潤中に甲に歸すへきもの多きは論を跋たされども、曩に述べたる理由に由り労働者の受くへき部分も亦決して少からざるへし、且同様な労働者と雖も、優秀なる雇主の下に在りては劣悪なる企業者の下に在るよりは、知らず識らず其生産力を一層強裂に發揮すへき理由ありとす。又乙は失敗して大損失を蒙りたりとすれば、甲の労働者と生産力同様なりし労働者は、劣等なる企業者の下に就きたる爲め、其當然得へかりし利潤の配分を得ることとなる。是れ猶ほ可なり、彼等は往々其企業者に預け入れたる貯金を全然喪失すること、ルロワ・ポーリユー氏か指摘せるテル・ノアール會社の如き場合あるへ

し。果して然らば、企業者獨り企業上の危険を負擔して、勞働者は負擔せすとの説の謬れるは明白なり。

勞働者の負擔すべき危険は、啻に其當然受くべき利潤の配分を受くるを得ず、及び往々彼等が其雇主に供托したる預金を喪失するに止まらずして、雇主が成功せざりし場合に於て彼等は解雇せられ又は失職すること多く、之が爲めに彼等は飢餓の厄に逢ふことあり。大企業者が倒産したる場合は、固より大なる悲劇を伴ふへと雖も、多くの場合に就て通觀するに、彼等が有限責任の株式組織に依り、又は自己の財産を親族其他の名義に豫め變更する手段に依り、其他有らゆる方法に依りて、萬一失敗倒産の厄に遭ふことあるも、彼等及び其家族は快適なる生活基準を維持するを通常とす。之に反して、雇傭勞働者にして解雇の厄に遭ひ、失職の難に當らむか、彼等は直ちに飢餓に瀕すべし。然らば則ち勞働者の負擔する所は、企業者の負擔する所の危険よりは一層大なるものと謂ふべきなり。

以上論述したる所を約説すれば、利潤配分方法は形式上は固より通常の勞賃及び種々の割増賞金と異なれども、其實質上に於ては、企業者の利潤の一部を構成すべきものなるか故に、企業者が利潤配分方法に向て行ふは、啻に學理上根據あるのみならず、實施上必要適當の方法なりとす。要するに、利潤配分の理論に關しては、シュロツス氏の説は企業者の誦詐なる心術を發くに

急にして、真正なる方法を世界に勸奨するに親切ならず。ルロワ・ポーリユー氏の意見は、蓋し勞賃生産力説に拘泥して、企業者が勞賃（割増及び賞金を含む）の形式を以て彼の事業年度内に支拂ひたる額は、勞働者の生産力の完全なる代償なるかの如く思考し、實際多くの場合に於て利潤の一部に勞働生産力に歸すべきもの殘留するを看過したる缺點あるものの如し。果して然らば利潤配分方法は學理上正當なる根據あり、且實施上適當なるものと謂ふ可きなり。（未完）